

Pola Komunikasi Di Era Digital Pada PT. Adiprima Suraprinta

¹Amalia Fatika Wiritannaya, ²Novan Andrianto, ³Widiyatmo Ekoputro

^{1,2,3} Ilmu Komunikasi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

fwamalia@gmail.com

Abstrak

Platform media sosial saat ini memainkan peran penting terhadap efektivitas komunikasi di perusahaan PT Adiprima Suraprinta. Dengan perkembangan teknologi informasi yang pesat perusahaan akan menghadapi beragam tantangan dan peluang baru dalam membangun komunikasi yang efisiensi dan praktis. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi saluran komunikasi yang digunakan di PT Adiprima Suraprinta di Kecamatan Wringinanom. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang melibatkan wawancara mendalam untuk memahami adaptasi karyawan terhadap alat komunikasi digital. Data yang terkumpul akan dianalisis melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan platform digital seperti pesan teks, voice note, dan media sosial telah meningkatkan kecepatan dan jangkauan komunikasi, namun juga menimbulkan masalah seperti kehilangan nuansa interpersonal dan kesulitan dalam koordinasi. Temuan ini mengindikasikan perlunya strategi pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi untuk memaksimalkan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja yang semakin digital.

Kata kunci: Komunikasi, Teknologi, Kinerja

Abstract

Changes in Communication Patterns to Communication Efficiency in the Digital Era at PT. Adiprima Suraprinta Today's social media platforms play an important role in communication effectiveness at PT Adiprima Suraprinta. With the rapid development of information technology companies will face a variety of new challenges and opportunities in building efficient and practical communication. This research aims to identify the communication channels used at PT Adiprima Suraprinta in Wringinanom District. This study used a qualitative methodology with a case study approach involving in-depth interviews to understand employee adaptation to digital communication tools. The collected data will be analyzed through the stages of data collection, data reduction, and conclusions drawn. The study's findings suggest that the use of digital platforms such as text messages, voice notes, and social media has increased the speed and range of communication, but has also caused problems such as loss of interpersonal feel and difficulty in coordination. These findings indicate the need for training strategies and development of communication skills to maximize the effectiveness of communication in increasingly digital work environments.

Keyword: Communication, Technology, Performance

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan terus akan berkembang seiring berjalannya waktu. Dalam era globalisasi ini juga menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Dengan meningkatnya persaingan maka semakin meningkat pula tekanan organisasi untuk berkembang. Contohnya seperti untuk menurunkan biaya, membuat pekerja lebih produktif dan dengan efisiensi biaya. (Triant, 2020). Perusahaan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan jaman dalam membangun bisnisnya yang tentunya setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai

hasil yang maksimal. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan berusaha agar kinerja perusahaan tetap stabil bahkan terus meningkat. Untuk itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mana sanggup untuk menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.(Leonardy, 2022).

Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi terutama pada perusahaan. Hasil kinerja yang baik dari karyawan akan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, sehingga berjalan dengan baik dan efektif sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Di dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan para karyawan memperoleh hasil yang baik, karena tingkat kinerja pada setiap karyawan berbeda-beda. Setiap karyawan mempunyai cara masing-masing untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Misalnya dalam cara berkomunikasi guna untuk bertukar pendapat atau informasi sesama pekerja. (Sangapan et al., 2025)

Masalah-masalah umum yang biasanya dialami oleh sebuah perusahaan adalah keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahannya. Hal ini biasanya disebabkan oleh kurangnya kepercayaan atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, pengambilan kebijakan tanpa transportasi, serta kurangnya komunikasi dan lain-lain.

Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan pola komunikasi di era digital adalah PT. Adiprima Suraprinta. PT. Adiprima Suraprinta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kertas. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 1994, berkantor pusat di Desa Sumengko, Wringinom, Gresik. Saat ini perusahaan tersebut mengalami berbagai kendala dalam pengoperasionalnya yang disebabkan oleh hambatan dalam proses komunikasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Efektivitas komunikasi di PT. Adiprima Suratprinta sangat penting untuk mendukung produktivitas dan kinerja karyawan. Ketidakjelasan atau kesalahpahaman dalam komunikasi dapat mengakibatkan penurunan motivasi, konflik interpersonal dan bahkan dampak negatif terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perubahan pola komunikasi antar generasi dan dampaknya terhadap efektivitas komunikasi di era digital. Dengan memahami pola komunikasi yang ada, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik untuk mengelola interaksi antara karyawan.

Guna mencapai pemahaman yang mendalam tentang pola komunikasi di era digital pada PT Adiprima Suraprinta. Penelitian ini mengacu pada landasan teori komunikasi organisasi sebagai penguat dalam penelitian serta berfungsi untuk menggali data penelitian secara menyeluruh untuk menganalisis kesesuaian media komunikasi dengan jenis pesan serta dampaknya terhadap efektivitas kerja karyawan. Konsep pola komunikasi organisasi digunakan untuk melihat alur komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang terjadi di Bagian Produksi PT Adiprima Suraprinta. (Syaiyulloh & Meliyanti, 2023).

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai realitas komunikasi organisasi di Bagian Produksi PT Adiprima Suraprinta. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam dengan karyawan dan pimpinan produksi, serta studi dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan pemaparan yang telah penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pola Komunikasi di Era Digital Pada PT. Adiprima Suraprinta”**

Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dengan cara menggali makna, pengalaman, dan perspektif individu dalam konteks yang lebih luas. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data yang bersifat deskriptif dan analitis, serta berusaha untuk memahami bagaimana individu berinteraksi dengan lingkungan sosial mereka. Menurut Creswell (Sangapan et al., 2025), penelitian kualitatif bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu terhadap pengalaman mereka, sehingga peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti secara kontekstual dan holistik.

Pendekatan ini sangat sesuai untuk skripsi "Pola Komunikasi di Era Digital pada PT Adiprima Suraprinta", di mana peneliti mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap pola downward, upward, dan horizontal melalui wawancara mendalam untuk mengungkap dinamika adaptasi digital di lingkungan manufaktur. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang dipilih untuk memahami secara mendalam pola komunikasi organisasi di PT. Adiprima Suraprinta dan bagaimana hal tersebut berfungsi di era digital. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali pengalaman dan pandangan karyawan mengenai cara mereka berkomunikasi dan berkolaborasi di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk mendapatkan wawasan yang lebih jelas tentang dinamika komunikasi dalam organisasi dan bagaimana perusahaan dapat menyesuaikan strategi komunikasinya di tengah perkembangan teknologi yang cepat.

Hasil dan Pembahasan

Temuan pola komunikasi di lini produksi PT Adiprima Suraprinta mengonfirmasi bahwa hal ini berkaitan dengan tujuan awal yakni, karena lini produksi merupakan titik vital dimana interaksi yang paling sering terjadi adalah di lini produksi. Lini produksi dikatakan vital karena setiap proses produksi yang dilakukan oleh para pekerja. Sebelum menjalankan proses ke pekerjaan, mereka biasanya akan saling bertukar informasi dari shift yang sebelumnya ke shift setelahnya.

Pertukaran informasi inilah apabila dalam penyampaian terdapat kekeliruan ataupun dalam penerimaan terdapat ketidaksesuaian maka akan menghambat jalannya produksi. Begitupun dengan kesesuaian, apabila informasi yang diberikan terdapat sanggahan, maka keduanya harus mengkomunikasikan hal tersebut dengan melakukan pelaporan kepada pimpinan (karu). Dikarenakan bila pada proses pembagian informasi tersebut terdapat kekeliruan maka akan sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan dan shift yang akan bekerja setelahnya. Misalnya saja dalam memberikan informasi lokasi gudang yang akan digunakan dalam menyimpan bahan baku. Tim 1 (shift sebelumnya) mengatakan bahwa di dalam gudang masih bisa diisi kurang lebih 3 kali pengiriman. Namun menurut operator tim 2 (shift saat ini), gudang masih bisa menampung bahan baku lebih dari 3 kali pengiriman. Hal ini jika tidak dikonsultasikan dengan kepala regu masing masing tim maka dampak yang akan timbul setelahnya akan sangat mengganggu proses produksi dan mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Dalam prosesnya penyampaian informasi tersebut dilaporkan secara langsung karena peraturan perusahaan yang melarang adanya penggunaan media HP di kawasan produksi. Hal ini cukup menghambat pengiriman informasi karena pemberi informasi harus mencari lokasi

karu untuk menyampaikan informasinya. Sedangkan karu akan berkeliling atau melihat bahan baku di gudang lain, atau bisa pula karu sedang membuat laporan di kantor. Pembatasan penggunaan HP dilokasi produksi sebetulnya cukup membuang waktu pekerja. Menurut pernyataan informan.

“Peraturan larangan membawa HP bagi pegawai bisa efektif dalam beberapa kasus, seperti untuk meningkatkan fokus kerja atau menjaga kerahasiaan informasi. Namun, perlu diingat bahwa peraturan ini juga bisa memiliki dampak negatif, seperti membuat karyawan merasa tidak dipercaya atau kesulitan menghubungi keluarga dalam keadaan darurat. Lebih baik jika peraturan ini diterapkan dengan bijak dan fleksibel, serta mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi karyawan”. Bapak Afuk (Karu Gudang Bahan Baku, 17-12-2025).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh PT. Adiprima Suraprinta adalah adanya ketidaksetaraan pengetahuan teknologi di antara karyawan. Banyak karyawan yang lebih tua kesulitan beradaptasi dengan alat komunikasi digital yang baru. Menurut (Sangapan et al., 2025), perbedaan pengalaman dalam penggunaan teknologi dapat menyebabkan kesenjangan dalam efektivitas komunikasi. Karyawan yang tidak familiar dengan platform digital mengalami kesulitan dalam menggunakan alat tersebut secara optimal, yang pada gilirannya menghambat aliran informasi dalam organisasi. Dengan demikian, pola komunikasi di era digital menuntut lebih dari sekadar penguasaan media atau aplikasi. Ia memerlukan empati, adaptasi gaya, serta kesediaan untuk mendengarkan dan mengklarifikasi. Jika perusahaan mampu memfasilitasi ruang dialog dan membuat pedoman komunikasi yang kontekstual, maka tantangan-tantangan ini bukan hanya bisa diatasi, tetapi dapat dikonversi menjadi kekuatan kolaboratif dalam membangun kinerja organisasi yang inklusif, harmonis, dan produktif.

Penutup

Dari hasil penelitian, teridentifikasi bahwa terdapat perbedaan yang mencolok dalam gaya komunikasi. Perbedaan ini menciptakan tantangan dalam menjalin pemahaman bersama, terutama dalam konteks komunikasi instruksional dan penyampaian ide, yang dapat menghambat kolaborasi dan efektivitas kerja. Komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketidakjelasan dalam komunikasi digital dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan serta tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi komunikasi yang adaptif dan responsif, yang mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi kedua generasi agar tercipta interaksi yang lebih baik. (Praminiarti et al., 2024).

Penerapan Media Richness Theory menunjukkan bahwa pemilihan media komunikasi harus disesuaikan dengan kompleksitas pesan yang ingin disampaikan. Media yang lebih kaya, seperti pertemuan langsung, terbukti lebih efektif untuk menyampaikan instruksi yang kompleks dan memerlukan klarifikasi. Sebaliknya, media yang lebih sederhana lebih cocok untuk komunikasi rutin yang tidak memerlukan elaborasi mendalam. Karyawan perlu dilatih untuk memahami kapan dan bagaimana menggunakan media tertentu agar tidak terjadi miskomunikasi yang dapat merugikan produktivitas. (Fadhli Ikhsan et al., 2025).

Saran untuk perusahaan adalah mengembangkan panduan komunikasi digital yang jelas dan komprehensif, serta menyediakan pelatihan berkala untuk meningkatkan pemahaman

antar generasi. Dengan membangun etika komunikasi yang disepakati bersama, perusahaan dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Hal ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan inovatif.

Secara keseluruhan, perubahan pola komunikasi di PT. Adiprima Suraprinta mencerminkan pergeseran menuju komunikasi digital yang lebih cepat dan efisien, namun tetap membutuhkan perhatian terhadap tantangan yang muncul. Tantangan-tantangan tersebut harus diatasi melalui strategi komunikasi yang inklusif dan adaptif, di mana dengan pendekatan yang tepat, komunikasi dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tim.

Daftar Pustaka

- Fadhli Ikhsan, M., Astagini, N., Sri, B., & Murtiningsih, E. (2025). Implementasi Media Richness Pada Corporate Communication Dalam Pengelolaan Media Komunikasi Stakeholder Eksternal Di Pt Apexindo Pratama Duta Tbk. Agustus, 3(1), 3063–3749.
- Leonardy, J. A. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Makmur.
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern. *Komunika : Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(3), 42–54. <https://doi.org/10.70437/komunika.v1i3.880>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Haymans Manurung, A., & Manurung, A. (2025). Tren Penelitian Komunikasi Organisasi di Era Hybrid Work: Kajian Systematic Literature Review. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 3(3), 117–128.
- Syaifulloh, & Meliyanti. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Pt. Lampung Cerdas Mendunia. 11–40. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/14173>
- Trikanti. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Pada Perusahaan Retail Fashion (Analisis Pola Komunikasi Pada Pt. Giordano Indonesia Cabang Depok). *BroadComm*, 2(1), 13–24. <https://doi.org/10.53856/bcomm.v2i1.199>